

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL”

(Studi Empiris Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:
SRI RAHAYU
11673202352

JURUSAN AKUNTANSI S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SRI RAHAYU
 NIM : 11673202352
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : AKUNTANSI S1
 JUDUL : ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA PEKANBARU)

DISETUJUI OLEH

PENYIMPING

Aras Aira, SE, M.Ak, CA
 NIP. 130 411 020

MENGETAHUI

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA JURUSAN

Akuntansi S1



Dr. Drs. H. Muhy. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

Nasrullah Djamil, SE, M.SIAK.CA
 NIP. 19780808 200710 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SRI RAHAYU
 NIM : 11673202352
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : AKUNTANSI S1
 KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN
 JUDUL : ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA PEKANBARU)

TANGGAL UJIAN : 18 DESEMBER 2020

DISAHKAN OLEH

KETUA

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I

Dr. Dony Martias, SE, MM
NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

Anna Nurlita, SE, M.Si
NIP. 130 717 123

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

(Studi Empiris Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru)

Oleh:

Sri Rahayu
11673202352

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja manajerial (pada perusahaan konstruksi di Pekanbaru). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer level menengah pada perusahaan yang konstruksi subkualifikasi menengah di Pekanbaru. Pemilihan sampel menggunakan purposive sampling dan sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang akhirnya berjumlah 52 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS diperoleh $t_{hitung} 8.569 > t_{tabel} 2.011$ maka H_1 diterima. (2) Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dapat dilihat nilai $t_{hitung} 9.523 > t_{tabel} 2.011$ maka H_2 diterima. (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dapat dilihat $t_{hitung} 2.765 > t_{tabel} 2.011$ maka H_3 diterima. (4) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3.452 > t_{tabel} 2.011$ maka H_4 diterima. (5) Sedangkan secara simultan keempat variable bebas Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dapat dilihat dari hasil SPSS $F_{hitung} 33.073 > F_{tabel} 2.57$ maka H_5 diterima. Dari hasil R^2 diperoleh sebesar 73.8% sedangkan sisanya 26.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kinerja Manajerial, Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, dan Insentif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analysis Of The Influence Of Budget Participation, Performance Measurement System, Work Motivation, And Incentive Of Managerial Performance

(Studies On Construction Companies In The City Of Pekanbaru)

By :
SRI RAHAYU
11673202352

ABSTRACT

This research aims to know analysis of the influence of budget participation, performance measurement system, work motivation, and incentive of managerial performance (studie on construction companies in the city of Pekanbaru. The population of this research is the middle levvel managers in medium construction companies in Pekanbaru city. The sample selection using purposive sampling and samples are selected based on certain criteria that number 52 respondents. This kind of research is quantitative research. The analysis tool used was a linear regression. The result this study show that (1) Budget Participation has a significant effect on managerial performance, which can be seen from the SPSS processing of the figures at a high of Tcount 8.569 > Ttable 2.011 then h1 is accepted. (2) Performance Measurement System has a significant effect on managerial performance, can be seen the figures at a high of Tcount 9.523 > Ttable 2.011 then h2 is accepted. (3) Work Motivation has a significant effect on managerial performance, can be seen the figures at a high of Tcount 2,765 > Ttable 2.011 then h3 is accepted. (4) Incentive has a significant effect on managerial performance, can be seen the figures at high of Tcount 3.452 > Ttable 2.011 then h4 is accepted. (5) while simultaneously the four independent variables budget participation, performance measurement system, work motivation, and incentive has a significant effect on managerial performance. Can be seen from SPSS Fcount 33.073 > Ftable 2.57 then h5 is accepted. From the R² result obtained at 73.8 % while the remaining 26.2% is influenced by other variables

Keywords: *Managerial Performance, Budget Participation, Performance Measurement System, Work Motivation, And Incentive.*

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamini, segala puji serta syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, hidayah, kegigihan, kesehatan, kemudahan dan kasih sayang-Nya. Sholawat beserta salam peneliti ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru)”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir peneliti serta keterbatasan waktu dan kesempatan. Namun peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan informasi bagi pihak yang membutuhkan. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak memperoleh bimbingan dan bantuan serta saran-saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan perasaan yang tulus peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada

1. Bapak Prof. Dr.Suyitno, M.Ag selaku Plt. Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
3. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti,MS,SE,M.Si,Ak.CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
6. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
7. Ibu Aras Aira, SE, M.Ak, CA selaku Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan meluangkan waktunya untuk memberikan sumbangan pikiran dan arahan kepada peneliti.
8. Bapak atau Ibu dosen pengajar yang selalu memberikan ilmu dan nasehatnya serta Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
9. Orang tuaku tercinta Ayahanda Ahmad Irwan dan Ibunda Sarminah yang selalu mendoakan peneliti dan memberi dukungan. Terima kasih untuk semua pengorbanan, kesabaran, nasehat, do'a, cinta dan kasih sayang yang tiada henti yang telah Ayah dan Ibu berikan kepada peneliti sehingga dapat menghantarkan peneliti pada cita-cita yang di inginkan. Tiada balasan setimpal apa pun yang dapat peneliti berikan kecuali istiqomah tetap selalu berdo'a untuk Ayah dan Ibu semoga selalu berada dalam naungan ridho Allah SWT.
10. Kakek dan nenek, walaupun engkau telah meninggalkan kami namun pesan dan semangat akan selalu kami pegang dalam setiap perjalanan hidup ini, semoga Allah SWT mengampuni segala kekhilafan dan menerima segala amal ibadah, rindu ingin kami bertemu di jannah-Nya kelak. Amin....
11. Abang, Kakak dan Adek Tersayang, Zulik Suryawan, Ary Wibowo, Dimas Apriansyah, Doni Febriansyah, Nurjannah, dan Rendra Octavian yang telah memberikan semangat serta dukungannya selama ini.
12. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi serta dukungan.
13. Semua pihak yang tidak mungkin di sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan dikemudian hari. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca dan bidang pendidikan pada umumnya.

Pekanbaru, Desember 2020
Penulis

Sri Rahayu

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR..... x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 8

1.4 Manfaat Penelitian 9

1.5 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori..... 12

2.1.1 Teori Harapan (*Expectancy Theory*) 12

2.1.2 Teori Keagenan (*Agency theory*)..... 13

2.1.3 Partisipasi Anggaran 14

2.1.4 Sistem Pengukuran Kinerja 22

2.1.5 Motivasi Kerja..... 26

2.1.6 Insentif..... 31

2.1.7 Kinerja Manajerial..... 33

2.1.8 Perusahaan Kontruksi..... 37

2.2 Pandangan Islam Tentang Kinerja 40

2.3 Penelitian Terdahulu 42

2.4 Kerangka Pemikiran..... 46

2.5 Pengembangan Hipotesis 47

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	51
3.3	Sumber Data.....	52
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.5	Identifikasi Variabel.....	55
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.7	Metode Analisis	58
3.7.1.	Analisis Statistik Deskriptif	58
3.7.2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
3.7.3.	Uji Kualitas Data.....	64
3.7.3.1.	Uji Validitas	59
3.7.3.2.	Uji Reliabilitas.....	59
3.7.4.	Uji Asumsi Klasik	65
3.7.4.1.	Uji Normalitas	60
3.7.4.2.	Uji Multikolinearitas	60
3.7.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	60
3.7.5.	Uji Hipotesis.....	66
3.7.5.1.	Uji Parsial (Uji T).....	61
3.7.5.2.	Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	62
3.7.5.3.	Uji Simultan (Uji F)	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Kusioner dan Demografi.....	64
4.2	Analisis Sistematis Deskriptif	68
4.3	Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.4	Uji Kualitas Data.....	71
4.5	Uji Asumsi Klasik	74
4.6	Uji Hipotesis.....	77
4.7	Pembahasan.....	84



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Keterbatasan Penelitian	88
5.3 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

PROFIL PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel III. 1 Sampel Penelitian.....	57
Tabel III. 2 Defenisi Operasional Variabel	59
Tabel IV. 1 Deskripsi Kuisisioner Kembali dan Kuisisioner Tidak Kembali	69
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	71
Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel IV. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel IV. 6 Analisis Statistik Deskriptif	73
Tabel IV. 7 Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel IV. 8 Uji Validitas Data	78
Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas Data.....	80
Tabel IV. 10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel IV. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel IV. 12 Hasil Uji Parsial (T).....	85
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi (R^2).....	88
Tabel IV. 14 Hasil Uji Simultan (F).....	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. I	Kerangka Konseptual	49
Gambar IV. 1	Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i>	83





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan serta mampu meningkatkan kinerja mereka. Agar dapat meningkatkan kinerja tersebut, manajer perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat.

Pengendalian manajemen merupakan proses dimana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi, sedangkan proses pengendalian manajemen merupakan perilaku, yang terwujud dalam interaksi antara para manajer, dan manajer dengan bawahannya. Proses pengendalian manajemen terdiri dari perencanaan strategis, penyusunan anggaran, menganalisa laporan keuangan, pengukuran dan penilaian kinerja, serta kompensasi manajemen dalam bentuk kompensasi insentif (Anthony dan Govindarajan dalam Okta Malinda 2018)

Kinerja atau *performance* merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Yusniar Lubis, 2019:26). Kinerja dalam penelitian ini adalah persepsi para manajer tentang kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negosiasi, representasi. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting yang dijadikan tolak ukur efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Salah satu alat yang dapat membantu manajer dalam melaksanakan pengendalian manajemen adalah partisipasi penganggaran. Partisipasi penganggaran merupakan proses yang menggambarkan individu-individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran.

Penelitian tentang partisipasi anggaran yang dihubungkan dengan kinerja manajerial telah banyak dilakukan. Diantaranya dilakukan oleh Revano Ramadanil (2013), Aditiya Christianto Gunawan dan Linda Santioso (2015), berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Hafridebri (2013) dan Nanik Ernawati (2017) menunjukkan hasil bahwa partisipasi anggaran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hal lain yang dapat membantu manajer dalam melaksanakan pengendalian manajemen adalah sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja merupakan frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan.

Penelitian tentang sistem pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan kinerja manajerial telah banyak dilakukan. Diantaranya dilakukan oleh Desy Lesmana (2011), Maulidi, Syahrul dkk (2017) berhasil membuktikan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara itu penelitian oleh Dika Ayu Wulandari (2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuktikan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. (Kasmir,2016:65-71).

Penelitian tentang motivasi kerja yang dihubungkan dengan kinerja manajerial telah banyak dilakukan. Diantaranya dilakukan oleh Revano Ramadanil (2013), Maksuma Pangarsi (2013), Silvia Mariza, M. Ridwan dan Fitri (2017), berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Elwisa Julyalahi (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah insentif. Menurut Mangkunegara (2009:89), Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberin kompensasi. Tolok ukur kunci untuk menilai kinerja manajer adalah kepuasan karyawan, retensi karyawan, dan produktivitas karyawan. Kepuasan karyawan mengakui bahwa moral karyawan adalah penting untuk memperbaiki produktivitas, mutu, kepuasan pelanggan, dan ketanggapan terhadap situasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajer dapat mengukur kepuasan dengan mengirim survei, mewawancara karyawan, mengamati karyawan pada saat bekerja.

Kepuasan karyawan mengakui bahwa karyawan yang mengembangkan modal intelektual khusus organisasi adalah merupakan aktiva non keuangan yang bernilai bagi perusahaan. Lagi pula adalah sangat mahal menemukan dan menerima orang yang berbakat untuk menggantikan orang yang meninggalkan perusahaan. Perputaran karyawan diukur dengan persentase orang yang keluar setiap tahun, hal ini merupakan tolok ukur umum untuk retensi.

Produktivitas karyawan mengakui pentingnya pengeluaran setiap karyawan, pengeluaran dapat diukur dalam arti tolok ukur fisik seperti halaman yang diproduksi, atau dalam tolok ukur keuangan seperti pendapatan setiap karyawan, laba setiap karyawan. Suatu sistem insentif yang baik akan mendorong manajer meningkatkan kepuasan karyawan yang tinggi, perputaran karyawan yang rendah dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Penelitian tentang insentif yang dihubungkan dengan kinerja manajerial telah banyak dilakukan. Diantaranya dilakukan oleh Maulidi Syahrul dkk (2017), dan Okta Malinda (2018), berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Desy Lesmana (2011) menunjukkan hasil bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi berdasarkan beberapa fenomena yang telah peneliti temukan yakni:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Berdasarkan kutipan *GagasanRiau.com*(Desember 2019)dimana terdapat masalah yakni pada Jembatan Siak IV di duga ada kegagalan kontruksi, gubri diminta untuk segera memanggil pihak kontraktor dan kepala dinas provinsi untuk bertanggungjawab terhadap proyek tersebut. Mardianto selaku praktisi perkotaan menanggapi bahwa memang benar terjadi kerusakan dan tengah dilakukan perbaikan, berarti itu tandanya ada kegagalan kontruksi yang dilakukan oleh kontraktor. Mardianto memanggil kepala dinas PUPR Riau untuk meminta penjelasan. Karena kerusakan yang terjadi terhadap jembatan tersebut para pihak yang terlibat harus diberikan sanksi tegas, termasuk dalam hal ini kontraktor yang mengerjakan proyek tersebut.Pasalnya kerusakan yang terjadi itu dapat mengancam kelangsungan hidup warga di Provinsi Riau.

Dari pihak lain, Pakar Kontruksi UIR, Prof Sugeng meminta instansi mengecek kondisi jembatan Siak IV pekanbaru yang opritnya mengalami penurunan. Setelah Prof Sugeng melihat bahwa memang benar terjadi perubahan oprit pada jembatan penghubung menuju jembatan bentang utamanya. Dan Prof Sugeng meminta jembatan penghubung kota Pekanbaru dengan kecamatan Rumbai Pesisir ini harus diperbaiki, karena akan mengganggu keamanan jalan.

Berdasarkan PP No 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Kontruksi, Bab V, Pasal 31 bahwa “*kegagalan konstruksi adalah keadaan hasil pekerjaan konstruksi yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan sebagaimana disepakati dalam kontrak kerja konstruksi sebagian maupun*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan sebagai akibat kesalahan pengguna jasa atau penyedia jasa”.

Dari berita tersebut dapat kita lihat bahwa dalam tahap pra-perencanaan, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap pengendalian atau tahap operasional kinerja manajerial dalam pembangunan Jembatan Siak IV belum efektif dan efisien.

2. Berdasarkan kutipan *Riaupos.co* (Januari, 2020) dimana terdapat masalah pada Proyek Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) jadi sorotan karena dampak pengerjaannya dikeluhkan masyarakat Kota Pekanbaru. Wakil Wali Kota (Wawako) Pekanbaru H Ayat Cahyadi S.Si meminta agar kontraktor pelaksana bertanggung jawab atas keluhan warga dan organisasi perangkat daerah (OPD) terkait bisa melakukan mediasi.

Beberapa keluhan masyarakat yang sering muncul akibat dampak proyek IPAL adalah retaknya rumah warga dan gangguan arus lalu lintas. Belum lagi, lumpur bekas galian IPAL tak jarang pula dibuang ke parit hingga membuat aliran air di parit mengalami penyumbatan.

Dikatakan Wawako Pekanbaru akhir pekan lalu, keluhan masyarakat memang sudah banyak diterima pihaknya. "Sudah banyak keluhan masyarakat yang disampaikan ke kita. Tentang rumah yang rusak, retak, belum lagi terkait jalan, dan lalu lintas. Ya harus dimediasi oleh OPD terkait kepada kontraktor, di mana letak tanggung jawab kontraktornya," tegas dia, kemarin.

Camat Sukajadi Abdul Barri mengatakan, proses pembangunan sudah berjalan sejak tahun 2018 lalu. Mulai dari proses sosialisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pembangunan ini akan rampung pada tahun 2020 mendatang. Penanaman pipa saluran pembuangan untuk Kecamatan Sukajadi mencapai puluhan ribu meter yang membentang di bawah tanah. Mencapai 37.982 meter. Dengan pembangunan main hole mencapai ratusan titik, karena di setiap 100-200 meter pipa akan dipasang main hole atau lubang utama. Saat ini untuk pembangunan main hole sendiri sudah 22 main hole.

Barri juga menambahkan, saat ini proyek dikerjakan oleh dua perusahaan. Yaitu PT Hutama Karya dan PT Wijaya Karya. Pembangunan pun juga dibagi menjadi dua bagian, Area Selatan 1 yang dikerjakan PT Wijaya Karya dan area Selatan II dikerjakan PT Hutama Karya.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat kita lihat bahwa tahap pra-perencanaan, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap pengendalian atau tahap operasional kinerja manajerial dalam proyek IPAL belum efektif dan efisien karena masih terdapatnya keluhan-keluhan akibat pengerjaan proyek tersebut yang meresahkan lingkungan sekitar.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi di Pekanbaru)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan di halaman sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru ?
2. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru ?
4. Apakah Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru ?
5. Apakah Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru.
 5. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Konstruksi di Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan ilmu akuntansi dan teori kinerja manajerial.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan direktur, manajer, atau dewan komisaris pada perusahaan dapat mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, motivasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dan insentif dengan kinerja manajerial. Selain itu, melalui hal tersebut diharapkan pihak persahaan mampu membuat keputusan terkait usaha untuk meningkatkan kinerja manajerial.

1.5.Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan sripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah sebagai landasan pemikiran secara garis besar, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada, kajian keislaman yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Mencakup desain penelitian, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang analisis hasil penelitian dan pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan yang berisikan kesimpulan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu disertakan beberapa keterbatasan dari penelitian ini serta saran-saran yang diharapkan bermanfaat dan dapat dipakai sebagai bahan perbandingan agar tidak salah dalam pengambilan keputusan selanjutnya.



2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan pertama kali dikemukakan oleh Vroom (1964) kemudian dikembangkan oleh peneliti lainnya. Dalam *Expectancy Theory* motivasi individu ditentukan oleh *expectancies* dan *valences*. *Expectancies* adalah keyakinan tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu (seperti misalnya bekerja lebih keras) akan menimbulkan hasil tertentu (seperti misalnya kenaikan gaji). *Valences* berarti nilai yang diberikan individu atau outcome (hasil) atau rewards yang akan diterima.

Teori Harapan mengfokuskan pada tiga hubungan (Robbins dalam Okta Malinda 2018):

1. Hubungan Upaya-kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-ganjaran. Derajat sejauh mana individu itu menyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
3. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi. Derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik ganjaran tersebut untuk individu tersebut.

2.1.2 Teori Keagenan (*Agency theory*)

Teori agensi didasarkan pada pemikiran bahwa adanya perbedaan informasi antara atasan dan bawahan atau antara kantor pusat dan kantor cabang atau adanya informasi asimetri mempengaruhi penggunaan sistem akuntansi (Shield dan Young 1993). Teori ini didasarkan pada teori ekonomi. Dari sudut pandang teori agensi, *principal* (pemilik atau top manajemen) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien. Teori ini mengasumsikan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan. Teori ini secara umum mengasumsikan bahwa pemilik netral terhadap resiko (*risk-neutral*) sementara agen menyukai resiko (*risk and effort averse*).

Menurut pandangan pemilik, kompensasi yang diberikan kepada agen tersebut didasarkan pada hasil, sedangkan menurut agen dia lebih suka kalau sistem kompensasi tersebut tidak semata-mata melihat hasil tapi juga tingkat usahanya.

Dalam suatu korporasi, pemegang saham merupakan pemilik dan CEO (*chief executive officer*) adalah agen mereka. Pemegang saham menyewa CEO dan mengharapkan ia untuk bertindak bagi kepentingan mereka. Ditingkat lebih rendah, CEO adalah pemilik dan manajer unit bisnis adalah agennya. Tantangannya adalah bagaimana cara memotivasi agen sedemikian rupa sehingga mereka akan menjadi sama produktifnya seperti jika mereka adalah pemilik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Para manajer memiliki tujuan pribadi dan juga tujuan organisasi. Masalah pengendalian utama adalah bagaimana mempengaruhi manajer untuk bertindak demi pencapaian tujuan pribadi mereka dengan sedemikian rupa sekaligus juga membantu pencapaian tujuan organisasi sehingga tujuan anggota organisasi konsisten dengan tujuan organisasi demi tercapainya keselarasan tujuan atau *goal congruence*.

2.1.3 Partisipasi Anggaran

Anggaran adalah rencana kerja yang disusun secara tertulis, kuantitatif, formal dan sistematis mengenai perkiraan kegiatan, penerimaan dan pengeluaran yang dinyatakan dalam unit satuan moneter (uang) dan berlaku untuk jangka waktu tertentu dalam menjalankan operasional sehari-hari.

Menurut Mardiasmo (2009:63), terdapat beberapa manfaat anggaran, yaitu:

1. Anggaran sebagai alat perencanaan (*planning tool*).

Anggaran sektor publik dibuat untuk merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan oleh sektor publik dari belanja perusahaan tersebut.

2. Anggaran sebagai alat pengendalian (*control tool*).

Anggaran sebagai instrumen pengendalian digunakan untuk menghindari adanya pengeluaran yang terlalu besar atau adanya penggunaan dana yang tidak semestinya dalam pengalokasian anggaran pada bidang lain yang bukan merupakan prioritas.

3. Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal (*fiscal tool*).

Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal pemerintah digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Melalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggaran publik tersebut dapat diketahui arah kebijakan fiskal pemerintah, sehingga dapat dilakukan prediksi-prediksi dan estimasi ekonomi.

4. Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi (*coordination and communication Tool*).

Anggaran publik merupakan alat koordinasi antar bagian dalam pemerintah.

Anggaran publik yang disusun dengan baik akan mampu mendeteksi terjadinya inkonsistensi suatu unit kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Anggaran harus dikomunikasikan ke seluruh bagian organisasi untuk dilaksanakan.

5. Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*performance measurement tool*).

Anggaran merupakan wujud komitmen dari budget holder (eksekutif) kepada pemberi wewenang (legislatif), kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja.

6. Anggaran sebagai alat motivasi (*motivation tool*).

Anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi manajer dan stafnya secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Rudianto (2009:7) Anggaran perusahaan terdiri dari berbagai jenis anggaran sebagai berikut:

1. Anggaran Operasional

Anggaran operasional adalah rencana kerja perusahaan yang mencakup semua kegiatan utama perusahaan dalam memperoleh pendapatan di dalam suatu periode tertentu. Karena itu, anggaran operasional mencakup:

a. Anggaran Pendapatan

Anggaran pendapatan merupakan rencana yang dibuat perusahaan untuk memperoleh pendapatan pada kurun waktu tertentu.

b. Anggaran Biaya

Anggaran biaya merupakan rencana biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk memperoleh pendapatan yang direncanakan. Anggaran biaya dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Anggaran biaya tenaga kerja langsung adalah rencana besarnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar biaya tenaga kerja yang terlibat secara langsung di dalam proses produksi dalam suatu periode tertentu di masa mendatang.
- 2) Anggaran biaya overhead adalah rencana besarnya biaya produksi di luar biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung.
- 3) Anggaran biaya pemasaran adalah rencana tentang besarnya biaya distribusi yang akan dikeluarkan perusahaan untuk mendistribusikan produknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Anggaran biaya administrasi dan umum adalah biaya yang direncanakan untuk operasi kantor administratif di dalam suatu periode tertentu di masa mendatang.

c. Anggaran Laba

Anggaran laba adalah besarnya laba yang ingin diperoleh perusahaan di dalam suatu periode tertentu di masa mendatang. Anggaran laba sebenarnya merupakan gabungan dari anggaran pendapatan dan anggaran biaya.

2. Anggaran Keuangan

Anggaran keuangan adalah anggaran yang berkaitan dengan rencana pendukung aktivitas operasi perusahaan. Anggaran ini tidak berkaitan langsung dengan aktivitas perusahaan untuk menghasilkan dan menjual produk perusahaan. Anggaran ini merupakan pendukung upaya perusahaan untuk menghasilkan dan menjual produk perusahaan. Anggaran keuangan mencakup beberapa jenis anggaran, yaitu:

a. Anggaran Investasi adalah rencana perusahaan untuk membeli barang-barang modal atau barang-barang yang dapat digunakan untuk menghasilkan produk perusahaan di masa mendatang dalam jangka panjang, seperti pembelian dan pembangunan gedung kantor, bangunan pabrik, pembelian mesin, pembelian tanah, dan sebagainya.

b. Anggaran Kas adalah rencana aktivitas penerimaan dan pengeluaran kas perusahaan di dalam suatu periode tertentu, beserta penjelasan tentang sumber-sumber penerimaan dan pengeluaran kas tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- c. Proyeksi Neraca adalah kondisi keuangan yang diinginkan perusahaan di dalam suatu periode tertentu di masa mendatang. Berarti, dalam proyeksi neraca tersebut mencakup jumlah harta ingin dimiliki perusahaan beserta kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikan perusahaan di masa mendatang.

M. Nafarin (2009:23) mengemukakan bahwa prosedur penyusunan anggaran terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap penentuan pedoman perencanaan Yaitu tahap yang menentukan anggaran yang akan dibuat pada tahun yang akan datang, anggaran disiapkan beberapa bulan sebelum tahun anggaran sebelumnya dimulai. Dengan demikian anggaran yang dibuat dapat digunakan pada awal tahun anggaran.
2. Tahap persiapan anggaran Yaitu tahapan dimana manajer perusahaan terlebih dahulu menyusun ramalan penjualan (forecast sale) sebelum menyusun anggaran penjualan perusahaan. Setelah tahap tersebut selesai manajer keuangan untuk menyusun anggaran lainnya.
3. Tahap penentuan anggaran Yaitu tahapan diadakannya rapat dari semua manajer beserta direksi, dengan menteri rapat berupa perundingan mengenai penyusunan rencana akhir. Setiap komponen anggaran serta pengesahan dan pendiskusian anggaran.
4. Tahap pelaksanaan anggaran Yaitu tahapan dilaksanakannya anggaran oleh semua unit kerja yang ada di dalam perusahaan. Untuk kepentingan pengawasan setiap manajer membuat laporan realisasi anggaran. Setelah di analisis anggaran disampaikan pada redaksi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Partisipasi anggaran merupakan salah satu pendekatan bottom-up dalam proses penyusunan anggaran, dimana aliran data anggaran dalam suatu sistem partisipatif berawal dari tingkat tanggungjawab yang lebih rendah kepada tingkat tanggungjawab yang lebih tinggi. Setiap orang yang mempunyai tanggungjawab atas pengendalian biaya/pendapatan harus menyusun estimasi anggarannya dan menyerahkannya kepada tingkat manajemen yang paling tinggi. Estimasi tersebut kemudian ditinjau ulang dan dikonsolidasikan dalam gerakannya ke arah tingkat manajemen yang lebih tinggi (Garrison et al., 2013:384).

Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggungjawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas (Hansen and Mowen, 2013:223).

Menurut Hansen and Mowen (2013:225) yang diterjemahkan oleh Deny Arnos Kwary manfaat dari partisipasi anggaran adalah mengkomunikasikan, mendorong kreativitas serta meningkatkan tanggungjawab dan tantangan manajer level bawah dan mencegah yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi. Keikutsertaan para manajer level menengah dan bawah dalam penentuan anggaran akan mendapatkan keputusan yang lebih realistis sehingga tercipta kesesuaian tujuan perusahaan yang lebih besar.

Partisipasi anggaran pada intinya menuntut adanya kerjasama untuk menyusun anggaran. Karena manajemen puncak biasanya kurang mengetahui operasi secara terperinci sehari-hari sehingga membutuhkan data anggaran terperinci dari

bawahannya. Di sisi lain, manajer puncak mempunyai perspektif strategis secara menyeluruh dalam pembuatan anggaran secara umum.

Garrison et al. (2013:384) yang diterjemahkan oleh Kartika Dewi menyatakan keunggulan anggaran partisipatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap orang pada tingkatan organisasi diakui sebagai anggota tim yang pandangan dan penilaiannya dihargai oleh manajemen puncak.
2. Estimasi anggaran yang dibuat oleh manajer lini depan sering kali lebih akurat dan andal dibandingkan dengan estimasi yang dibuat oleh manajer puncak yang kurang memiliki pengetahuan mendalam mengenai pasar dan operasi sehari-hari.
3. Timbul motivasi yang lebih tinggi bila individu berpartisipasi dalam menentukan tujuan mereka sendiri, dibandingkan bila tujuan tersebut ditetapkan dari atas. Anggaran yang ditetapkan sendiri menciptakan adanya komitmen.
4. Seorang manajer yang tidak dapat memenuhi anggaran yang ditetapkan dari atas selalu dapat berkata bahwa anggaran tersebut tidak realistis dan tidak mungkin untuk dicapai. Dengan anggaran yang ditetapkan sendiri, alasan semacam ini tidak akan timbul.

Menurut Hansen and Mowen (2013:448) yang diterjemahkan oleh Deny Arnos Kwary ada tiga potensi masalah yang menjadi kelemahan dalam partisipasi anggaran yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Menetapkan standar yang terlalu tinggi atau terlalu rendah.
2. Membuat kelonggaran dalam anggaran (sering disebut sebagai menutup anggaran).
3. Partisipasi semu (*pseudoparticipation*).

Tujuan yang dianggarkan cenderung menjadi tujuan manajer saat partisipasi anggaran dimungkinkan, membuat kesalahan semacam ini dalam menyiapkan anggaran dapat mengakibatkan penurunan tingkat kerja. Partisipasi yang terlalu ketat dapat memastikan kegagalan dalam pencapaian standar dan membuat manajer frustrasi. Triknya adalah membuat para manajer dalam anggaran partisipatif menetapkan tujuan yang tinggi, tetapi dapat dicapai. Tujuan yang dianggarkan cenderung menjadi tujuan manajer saat partisipasi anggaran dimungkinkan, membuat kesalahan semacam ini dalam menyiapkan anggaran dapat mengakibatkan penurunan tingkat kerja. Partisipasi yang terlalu ketat dapat memastikan kegagalan dalam pencapaian standar dan membuat manajer frustrasi. Triknya adalah membuat para manajer dalam anggaran partisipatif menetapkan tujuan yang tinggi, tetapi dapat dicapai.

Senjangan anggaran atau menutup anggaran (*padding the budget*) muncul ketika seorang manajer memperkirakan pendapatan rendah atau meninggikan biaya dengan sengaja. Manajemen puncak harus berhati-hati dalam meninjau anggaran yang diajukan para manajer tingkat bawah dan menyediakan input data untuk menurunkan kelonggaran dalam anggaran.

Partisipasi semu merupakan partisipasi palsu dari para manajer tingkat bawah atas proses penganggaran yang sudah ditetapkan jumlahnya oleh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen puncak. Manajemen puncak hanya mendapatkan persetujuan formal anggaran dari para manajer tingkat bawah bukan untuk mencari input sebenarnya, akibatnya tidak satu pun manfaat keperilakuan dari partisipasi yang akan didapat. Masalah-masalah tersebut harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan agar kemungkinan untuk terjadi dapat diminimalisir. Penetapan standar yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat diatasi dengan mengajak para manajer berpartisipasi dalam menentukan target anggaran yang tinggi tetapi realistis untuk dicapai. Manajer puncak harus memeriksa kembali anggaran yang diusulkan bawahannya secara seksama serta memberikan masukan bila dibutuhkan.

2.1.4 Sistem Pengukuran Kinerja

Kinerja didefinisikan secara formal ialah sebagai jumlah dan kuantitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok, atau organisasional (Schermerhorn et al, 1991). Pengukuran Kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mahsun (2015:25) pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Mahsun (2015:25) dalam pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek antara lain:

1. Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Kelompok proses (*process*) adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
3. Kelompok keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*).
4. Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.
5. Kelompok manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Kelompok dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sistem Pengukuran Kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment systems*.

Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang relevan dengan pengambilan keputusan. Informasi yang relevan diperoleh dari alat ukur kinerja yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan. Penyatuan alat ukur yang meliputi rantai nilai sebuah organisasi diyakini dapat membantu manajer untuk memahami hubungan lintas fungsional yang mengarahkan pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat (Mahmudi:84).

Sigilipu (2013:62) mengatakan bahwa pengukuran kinerja bermanfaat apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien. Sistem pengukuran kinerja yang dilakukan organisasi akan memotivasi manajer untuk bekerja lebih baik karena prestasi kerjanya sangat diperlukan dalam organisasi untuk mengevaluasi kinerja manajer dimasa yang akan datang. Sistem pengukuran kinerja sangat penting dalam evaluasi kinerja manajerial yang berguna untuk memotivasi manajer mengarahkan dalam mencapai tujuan organisasi (Dasrita *et al.* 2015:11).

2.1.4.1 Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja

- a. Untuk mengkomunikasikan strategi dengan lebih baik (*top down and bottom up*).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Untuk mengukur kinerja finansial dan non – finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusur perkembangan pencapaian strategi.
- c. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan manajer bawah serta memotivasi dan untuk mencapai *goal congruence*.
- d. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

2.1.4.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- b. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.
- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta sserta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

2.1.4.3 Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

- a. Mendefinisikan strategi.
- b. Mendefinisikan ukuran-ukuran dari strategi.
- c. Mengintegrasikan ukuran-ukuran kedalam sistem manajemen
- d. Meninjau ukuran dan hasilnya secara berkala

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010:104).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010:159). Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2010:282). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan cara mendorong gairah atau semangat kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Mahmudi (2010:20) menyatakan faktor personal / individual yang mampu mempengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja, meliputi: pengetahuan, terampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

Hasibuan (2011:149) membagi metode-metode motivasi menjadi dua bagian yaitu metode langsung dan metode tidak langsung.

- 1) Metode langsung (*Direct Motivation*) merupakan motivasi (materil & non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- 2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa pemberian fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, agar karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas (Siagian, 2011:89)

a. Karakteristik biografi

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- 2) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi Interpretasi

Persepsi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

Menurut Herzberg (Dalam Munandar, 2010), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Faktor intrinsik

yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 2) Kemajuan (*advancement*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*) Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 4) Pengakuan (*recognition*) Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 5) Pencapaian (*achievement*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

b. Faktor ekstrinsik

yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penyeliaan, tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- 3) Gaji, kewajarangaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 5) Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugaspekerjaan- pekerjaannya.

2.1.6 Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk kompensasi langsung. Insentif adalah ketidakseimbangan yang langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Sofyandi, 2008:159). Dalam pengertian yang secara umum,insentif merupakan kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerjaluar biasa (*Superior Performance*), yang dalam bahasa yang lebih sederhana,insentif dapat diartikan sebagai bonus diluar gaji. Kompensasi dalam bentukinsentif ini mempunyai kaitan langsung dengan motivasi jadi insentif diberikanguna meningkatkan motivasi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atauproduksi

Bentuk Insentif Menurut Werther dan Davis (Dalam Okta Malinda,2018) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu :

1. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atausatuan barang atau jasa yang dihasilkan
2. *Production business* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasiyang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barangyang dijual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi : marginal, below average, average, good outstanding.
5. *Merit Raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain..
8. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
9. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

Jenis-jenis insentif menurut Hasibuan (2011:54) yaitu :

- 1) Insentif material, yang dapat diberikan dalam bentuk : bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggungkan, dan bantuan hari tua.
- 2) insentif non-material, yang dapat diberikan dalam bentuk : jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi dan pemberian pujian lisan atau tulisan.

Menurut Mangkunegara (2011:89), Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Anthony dan Govindarajan (Dalam Okta Malinda,2018), insentif adalah kompensasi yang diterima seorang manajer selain gaji dan tunjangan-tunjangan. Orang dipengaruhi oleh insentif yang positif maupun yang negatif. Suatu insentif yang positif atau penghargaan adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan darikebutuhan individual. Sebaliknya, insentif yang negatif atau hukuman adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut.

2.1.7 Kinerja Manajerial

Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *perfomance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Pelaku ilmu disebut dengan manajer. Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada kinerja manajer.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja manajerial dapat dikatakan tercapai apabila organisasi secara keseluruhan, atau para manajer unit bisnis secara bersama-sama mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga organisasi mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Susi Handayani, 2014:16). Kinerja manajer dapat dihubungkan dengan indikator efektif dan efisien organisasi dalam melakukan suatu aktivitas. Sehingga pengukuran atau penilaian kinerja manajerial diperlukan untuk memberikan jaminan bahwa suatu organisasi yang dikelola oleh manajer telah melaksanakan strateginya dengan efektif dan efisien.

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator (Mahoney et.al, 1963 Dalam Okta Malinda, 2018)

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi, penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

Secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya. Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut T.Hani Handoko (2013:17) akan membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu :

- 1) Manajer lini pertama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer lini sering disebut dengan kepala atau pimpinan (*leader*), mandor (*foreman*) dan penyedia (*supervisor*).

2) Manajer menengah

Manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.

3) Manajer puncak

Klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden, senior dan sebagainya.

Menurut Henry Mintzberg yang dikutip oleh Ismail Solihin (2009:5) terdapat 3 kategori dasar peran manajerial yaitu :

- 1) Peran interpersonal (*interpersonal roles*)
- 2) Peran pembawa informasi (*informational roles*)
- 3) Peran pengambil keputusan (*decisional roles*)

Menurut T. Hani Handoko (2013:29) tugas penting yang dilakukan oleh manajer adalah sebagai berikut :

- 1) Manajer bekerja dengan orang lain.
- 2) Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas.
- 3) Manajer bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 4) Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual.
- 5) Manajer adalah suatu mediator.
- 6) Manajer adalah seorang politisi.
- 7) Manajer adalah seorang diplomat.
- 8) Manajer mengambil keputusan-keputusan yang sulit.

2.1.8 Perusahaan Kontruksi

Konstruksi disini adalah sebuah benda yang di buat atau di kerjakan dalam beberapa tahapan sesuai dengan kontrak yang telah di setuju bersama. Pengertian kontraktor secara umum adalah sebuah badan/lembaga/orang yang mengupayakan atau melakukan aktifitas pengadaan. Baik itu berupa barang ataupun jasa yang dibayar dengan nilai kontrak yang telah disepakati. Perlu Anda pahami bahwa Jasa kontraktor sipil sendiri adalah jasa yang berupa pengadaan barang dan jasa yang berhubungan dengan pekerjaan sipil, dapat berupa jalan, bangunan, konstruksi jembatan dan yang lainnya.

Kontraktor disini merupakan sinonim dengan kata Pemborong, arti lain Kontraktor berasal dari kata kontrak yang berarti surat perjanjian atau kesepakatan kontrak dapat juga berarti sewa, jadi kontraktor dapat disamakan dengan orang atau suatu badan hukum atau badan usaha yang di kontrak atau di sewa untuk menjalankan proyek pekerjaan berdasarkan isi kontrak yang dimenangkannya dari pihak pemilik proyek.

Berdasarkan Undang-undang RI No.2 Tahun 2017 tentang “Jasa Kontruksi” & Peraturan LPJKN No.03 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Usaha Jasa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelaksana Konstruksi, Karakteristik Kontraktor Penggolongan kualifikasi usaha jasa konstruksi dibagi dalam gred/kualifikasi yaitu:

2.1.8.1 Karakteristik kontraktor dengan subkualifikasi K2 adalah:

- a. Tidak dipersyaratkan dalam persyaratan melaksanakan pekerjaan.
- b. Dapat mengerjakan proyek dengan nilai 0-500 juta.
- c. Memiliki kekayaan bersih 50 juta diperoleh dalam kurun waktu 4 tahun.
- d. Penanggung jawab badan usaha 1 orang.
- e. Penanggung jawab teknik 1 orang, berpendidikan S1, Bersertifikat keterampilan kerja berpengalaman selama 2 tahun.
- f. Sistem pemilihan penyedia jasa dengan pelelangan umum pelelangan terbatas, pemilihan langsung atau penunjukkan langsung.
- g. Kriteria resiko kecil dan teknologi sederhana, pekerjaan konstruksi dalam pelaksanaannya tidak membahayakan keselamatan umum, harta benda, menggunakan alat kerja sederhana dan tidak memerlukan tenaga ahli.

2.1.8.2 Karakteristik kontraktor dengan subkualifikasi K3 adalah :

- a. Dapat mengerjakan 3 (tiga) paket pekerjaan.
- b. Dapat mengerjakan proyek dengan nilai 0- 500 juta.
- c. Memiliki kekayaan bersih paling sedikit 100 juta.
- d. Penanggung jawab badan usaha 1 orang.
- e. Penganggung jawab teknik 1 orang, berpendidikan S1, bersertifikat ketrampilan kerja pengalaman 5 tahun.
- f. Sistem pemilihan penyedia jasa dengan pelelangan umum pelelangan terbatas, pemilihan langsung atau penunjukkan langsung.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- g. Kriteria resiko kecil dan teknologi sederhana, pekerjaan konstruksi dalam pelaksanaannya tidak membahayakan keselamatan umum, harta benda, menggunakan alat kerja sederhana dan tidak memerlukan tenaga ahli.

2.1.8.3 Karakteristik kontraktor dengan subkualifikasi M1 adalah:

- a. Dapat mengerjakan 3 (tiga) paket pekerjaan.
- b. Dapat mengerjakan proyek dengan nilai 0- 750 juta.
- c. Memiliki kekayaan bersih paling kecil 150 juta.
- d. Penanggung jawab badan usaha 1 orang.
- e. Penanggung jawab teknik 1 orang, berpendidikan S1, bersertifikat ketrampilan kerja pengalaman 10 tahun.
- f. Sistem pemilihan penyedia jasa dengan pelelangan umum pelelangan terbatas, pemilihan langsung atau penunjukan langsung.
- g. Kriteria resiko kecil dan teknologi sederhana, pekerjaan konstruksi dalam pelaksanaannya tidak membahayakan keselamatan umum, harta benda, menggunakan alat kerja sederhana dan tidak memerlukan tenaga ahli.

2.1.8.4 Karakteristik kontraktor dengan subkualifikasi M2 adalah :

- a. Dapat mengerjakan 5 (lima) paket pekerjaan.
- b. Dapat mengerjakan proyek dengan nilai paling sedikit 0- 1,5 miliar.
- c. Mempunyai kekayaan bersih paling kecil 300 juta.
- d. Memiliki penanggung jawab badan usaha 1 orang.
- e. Memiliki penanggung jawab teknik 1 orang, berpendidikan S1, bersertifikat keahlian kerja dan pengalaman kerja minimal 2 tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- f. Penanggung jawab bidang 1 orang, berpendidikan S1, bersertifikat keahlian kerja dan pengalaman kerja minimal 2 tahun.
- g. Sistem pemilihan penyedia jasa dengan pelelangan umum, pelelangan terbatas, pemilihan langsung atau penunjukan langsung.
- h. Kriteria resiko sedang dan teknologi madya, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya dapat membahayakan keselamatan umum, harta benda, menggunakan sedikit peralatan berat serta memerlukan sedikit tenaga ahli.
- i. Pengalaman kerja pernah melaksanakan pekerjaan kualifikasi usaha kecil minimum 3 paket pekerjaan dalam 7 tahun terakhir.

2.2. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pada umumnya pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam mengamalkan dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diperbuat serta komitmen dengan menyeimbangkan antara urusan dunia dan akhirat. Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individual maupun bermasyarakat. Islam menganjurkan orang untuk bergerak melangkah kedepan dan berusaha.

Allah menjanjikan orang-orang yang beriman akan dijadikan khalifah dimuka bumi, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An-Nur: 55 yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ
كََمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ
وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ
كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya : “Dan Allah Telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana dia Telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang Telah diridhai-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.”

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang beriman dan mengerjakan segala perbuatan dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Ini berarti semakin bersungguh-sungguh seorang manajer dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaan dengan menyeimbangkan antara dunia dan akhirat akan mendapatkan hasil yang lebih baik.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا
سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ
السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ
فَأَزْرَهُ فَاستَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَ
اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih saying sesame mereka; kamu lihat mereka ruku’dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : "apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung."

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkankeutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Desy Lesmana (2011)	Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang	Penganggaran Partisipatif dan Sistem Pengukuran Kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Manajerial. akan tetapi untuk Variabel Kompensasi Insentif tidak berpengaruh signifikan dengan Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian, Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian, Peneliti menambahkan Variabel Motivasi Kerja dan Objek Penelitian, Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
2	Maksuma	Pengaruh	(1)Variabel	Variabel	Beberapa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau	Pangarsi (2013)	Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Intervening	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial, (2) Variabel Komitmen Organisasi mampu mengintervensi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial, (3) sedangkan variabel pelimpahan wewenang tidak berhasil mengintervensi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial.	Penelitian, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian berbeda dengan peneliti saat ini yaitu pada variabel Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Intervening dan pada Objek Penelitian, Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
3 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Silvia, mariza (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial kepala madrasah aliyah di kabupaten Bandung barat	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial kepala madrasah aliyah di kabupaten Bandung barat.	Variabel Penelitian, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian, Perbedaan beberapa variabel seperti Partisipasi anggaran, sistem Pengukuran Kinerja, Insentif dan pada Objek Penelitian, Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang

					bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
4	Elwisa Julyalahi (2017)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Bintan.	Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian, Pengaruh Partisipasi Anggaran Motivasi terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian yang berbeda diantaranya Sistem Pengukuran Kinerja, dan Insentif dan pada Objek Penelitian, Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
5	Hafridebri (2013)	Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di Pekanbaru	Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Tujuan Anggaran. Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Relevant Information</i> . Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial.	Variabel Penelitian, Pengaruh Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian, Peneliti sebelumnya menggunakan Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening dan pada Objek Penelitian, Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

					Bidang Kontruksi di Pekanbaru
6	Revano Ramadani (2013)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi empiris pada SKPD Kab. Tanah Datar).	Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.	Variabel Penelitian, Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja	Variabel Penelitian dan Objek Penelitian, Variabel Sistem Pengukuran Kinerja, Insentif dan Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
7	Maulidi, syahrul dkk (2017)	Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Banda Aceh	Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Kompensasi Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Banda Aceh.	Variabel Penelitian, Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian dan Objek Penelitian, Motivasi Kerja dan Peneliti mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru.
8	Okta Malinda (2018)	Pengaruh insentif dan Kinerja Non Finansial terhadap Kinerja Manajerial pada	Insentif dan Kinerja Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Perguruan Tinggi	Variabel Penelitian, Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Penelitian dan Objek Penelitian, Variabel Penganggara n Partisipatif,

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

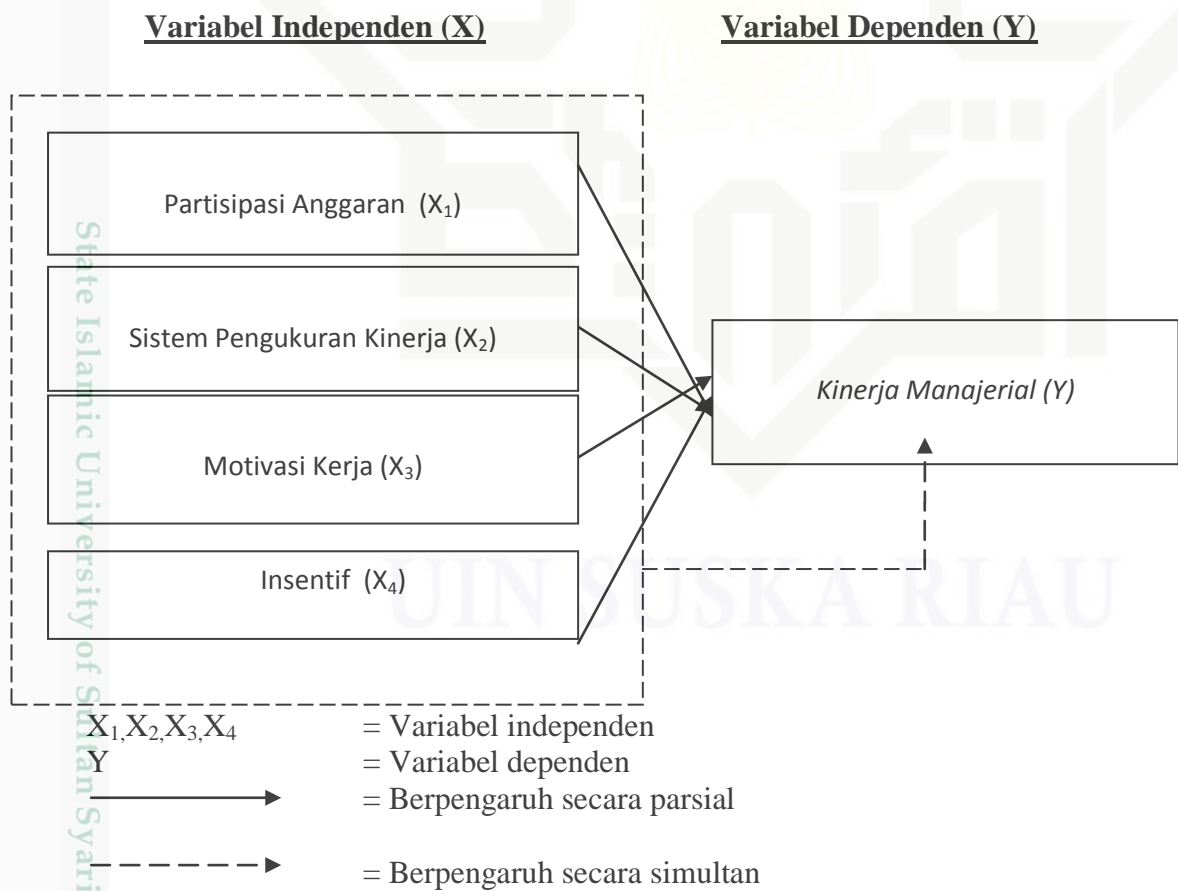
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Perguruan Tinggi Swasta di Lampung.	Swasta di Lampung.		Sistem Pengukuran Kinerja Peneliti, Motivasi Kerja dan mengganti dengan Perusahaan yang bergerak di Bidang Kontruksi di Pekanbaru
--	-------------------------------------	--------------------	--	---

Sumber : Diolah dari berbagai referensi, (Desember 2019)

2.4.Kerangka Pemikiran

Gambar II. 1
Kerangka Konseptual



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses ketika pembuat anggaran terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penentuan besarnya anggaran dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja manajerial. Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja para manajer. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunan anggaran tersebut. Semakin tinggi tingkat keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Revano Ramadanil (2013), Aditiya Christianto Gunawan dan Linda Santioso (2015), berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Partisipasi Anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2.5.2. Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Manajerial

Dalam Kren (1992) menemukan hubungan positif antara informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kinerja manajerial. Ia menyatakan bahwa informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian lebih lanjut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dilakukan oleh Desy Lesmana (2011) dan Syahrul Maulidi dkk (2017) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitiannya adalah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2.5.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Manajerial

Motivasi berkaitan langsung dengan kinerja manajerial. Motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Diantaranya dilakukan oleh Revano Ramadanil (2013), Maksuma Pangarsi (2013), Silvia Mariza, M. Ridwan dan Fitri (2017), berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2.5.4. Hubungan Insentif dengan Kinerja Manajerial

Dalam *Expectancy Theory* motivasi individu ditentukan oleh *expectancies* dan *valences*. *Expectancies* adalah keyakinan tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu (seperti misalnya bekerja lebih keras) akan menimbulkan hasil tertentu (seperti misalnya kenaikan gaji). *Valences* berarti nilai yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

diberikan individu atau outcome (hasil) atau rewards yang akan diterima. Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Pangabea, 2010:89).

Handoko (2012:156) menyimpulkan bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan kinerja. Dari beberapa peneliti pun menyimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi seperti pada penelitian Sari & satrio (2016) yang hasil penelitiannya Insentif berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Okta malinda (2018) juga memberikan hasil penelitiannya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sama halnya juga Paul, dkk(2018) menemukan bahwa insentif mencerminkan pengaruh & berkontribusi di industri keuangan. Berdasarkan penjelasan uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4: Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2.5.5. Hubungan Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses ketika pembuat anggaran terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penentuan besarnya anggaran dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja manajerial. Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja para manajer.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Kren (1992) menemukan hubungan positif antara informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kinerja manajerial. Ia menyatakan bahwa informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial.

Motivasi berkaitan langsung dengan kinerja manajerial. Motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasimelebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapatmendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Seperti pada penelitian Desy Lesmana (2011) yang menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran, sistem pengukuran kinerja, insentif memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial.

H5 : Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi dan Insentif berpengaruh secara Simultan terhdap Kinerja Manajerial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:170) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka. Kuisisioner tersebut diberikan atau dibagikan kepada pihak yang berkepentingan yang secara langsung berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan batas waktu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Sekaran

dan Bougie (2017:170) kelebihan utama dari kuesioner yang diberikan secara langsung adalah bahwa peneliti dapat mengumpulkan semua respon lengkap dalam periode waktu yang singkat. Keraguan apapun yang mungkin dimiliki oleh responden terhadap beberapa pertanyaan dapat diklarifikasi secara langsung.

3.3.Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri atas:

a. Data Primer

Azwar (2011:91) memaparkan data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari berbagai informasi tertulis mengenai situasi dan kondisi perusahaan maupun berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4.Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2014:5) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh manajer level menengah yang berkerja di perusahaan konstruksi subkualifikasi menengah di pekanbaru. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Provinsi Riau adalah sebanyak kurang lebih 545 Perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi

dengan subkualifikasi usaha menengah di Pekanbaru.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2014:116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:116), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sampel secara *purposive sampling* dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang *representative* berdasarkan criteria yang ditentukan. Penentuan criteria sampel diperlukan untuk menghindari timbulnya kesalahan dalam penentuan sampel penelitian yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap hasil analisis.

Berdasarkan pertimbangan tersebut sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah manajer level menengah pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi kualifikasi M2 (menengah 2) yang ada di Pekanbaru. Manajer level menengah yang dimaksud terdiri dari manajer perusahaan, manajer operasional, manajer lapangan, dan manajer keuangan.

Sampel penelitian ini dipilih dengan karakteristik perusahaan dan karakteristik responden sebagai berikut :

1. Perusahaan yang termasuk dalam perusahaan konstruksi subkualifikasi M2 (menengah 2).
2. Perusahaan tersebut masih aktif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Perusahaan tersebut masih beroperasi di wilayah Pekanbaru
4. Manajer pada perusahaan seperti (manajer perusahaan, manajer operasional, manajer lapangan, dan manajer keuangan).
5. Memiliki posisi jabatan sebagai manajer dalam masa bekerja ditempat bekerja saat ini minimal 5 tahun.

Berdasarkan kriteria sampling tersebut diketahui bahwa perusahaan yang termasuk kategori M2 (menengah 2) adalah sebanyak 42 perusahaan, selain itu terdapat beberapa perusahaan yang tidak aktif berjumlah 15 perusahaan, sedangkan yang tidak beroperasi lagi dipekanbaru berjumlah 10 perusahaan. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 17 (42-15-10) perusahaan. Daftar nama perusahaan yang menjadi sampel adalah sebagai berikut :

Tabel III. 1
Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	M.P	M.L	M.O	M.K	Jumlah Responde n
1.	PT.SARANA PERUMAHAN MANDIRI	1	1	1	1	4
2.	PT.PP PERSERO PROJECT SPAM	1	1	1	1	4
3.	PT. MITRA BARU	1	1	1	1	4
4.	PT.AMANAH MULYA KARYA	1	1	1	1	4
5.	PT.WIKA KARAGA KSO	1	1	1	1	4
6.	PT. WAHANA JAYA PRIMA	1	1	1	1	4
7.	PT.HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR	1	1	1	1	4
8.	PT. AGNESYA LESTARI JAYA	1	1	1	1	4
9.	PT. MEGA DISTRIBUSI	1	1	1	1	4
10.	PT. BUMI RAYA	1	1	1	1	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

11.	PT. RICKY PUTRA TUNGGAL	1	1	1	1	4
12.	PT. TRINUSA UNGGUL LESTARI	1	1	1	1	4
13.	PT. TRIGUNA MANDIRI	1	1	1	1	4
14.	PT. HARINDO	1	1	1	1	4
15.	PT. MALEKO	1	1	1	1	4
16.	PT. TUNAS PRATAMA JAYA	1	1	1	1	4
17.	PT. MORATAMA	1	1	1	1	4
JUMLAH SAMPEL						68

Sumber: Badan Pusat Statistik Pekanbaru-Riau (2019)

Keterangan :

M.P = Manajer Perusahaan

M.L = Manajer Lapangan

M.O = Manajer Operasional

M.K = Manajer Keuangan

3.5. Identifikasi Variabel

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Y = Kinerja Manajerial
- X1 = Partisipasi Anggaran
- X2 = Sistem Pengukuran Kinerja
- X3 = Motivasi Kerja
- X4 = Insentif

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi-definisi operasional variabel dari partisipasi anggaran, sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja manajerial yaitu secara ringkas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel III. 2
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR
Kinerja Manajerial	Kinerja manajer dalam kegiatan manajerial meliputi, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. (Mahoney et al. 1963 dalam Lesmana, 2011)	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Pengkoordinasian 4. Pengawasan 5. Penilaian staf 6. Negosiasi 7. Perwakilan 8. Evaluasi (Mahoney et al. 1963 dalam Desy Lesmana, 2011)
Partisipasi Anggaran	Tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. (Brownell, 1982 dalam Utama dan Fatimah Agustin, 2017)	1. Keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran 2. Alasan atasan dalam merevisi anggaran yang usulkan 3. Frekuensi pemberian saran dan pendapat 4. Pangaruh manajer dalam anggaran akhir 5. Pentingnya kontribusi anggaran yang diberikan 6. Frekuensi menyampaikan pendapat (Milani, 1975 dalam Utama dan Fatimah Agustin, 2017))
Sistem Pengukuran Kinerja	Variabel ini diukur dengan perspektif pelanggan oleh Kaplan dan Norton (2002), yaitu mengukur kinerja perusahaan pada sisi pelanggan. (Marsalita Setyani, 2015)	1. Upaya peningkatan kualitas demi kepuasan pelanggan. 2. Integrasi proses desain dengan pelanggan. 3. Upaya yang mencegah gangguan/penyebab kerusakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>4. Upaya pengurangan pekerjaan yang buruk.</p> <p>5. Upaya menurunkan keluhan pelanggan.</p> <p>6. Upaya memberikan jaminan pelayanan yang memuaskan pelanggan.</p> <p>7. Upaya menurunkan claim terhadap hasil kerja yang buruk.</p> <p>8. Melakukan riset untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. (Marsalita Setyani, 2015)</p>
Motivasi Kerja	<p>Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ernest L Mc Cormick dalam Eko Nur Fuad, 2016)</p>	<p>1. Meningkatkan Kinerja masa lalu</p> <p>2. Menikmati tantangan sulit</p> <p>3. Menikmati tanggung jawab</p> <p>4. Membangun hubungan erat</p> <p>5. Menikmati bekerja sama dengan orang lain (Ernest L Mc Cormick dalam Eko Nur Fuad, 2016)</p>
Insentif	<p>Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. (Mutiaras S. Pangabean dalam Okta malinda, 2018)</p>	<p>1. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan</p> <p>2. Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar</p> <p>3. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat</p> <p>4. Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja</p>

3.7. Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 23 for Windows.

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistik yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistik yang meringkas, menyajikan dan mendeskripsikan data dalam bentuk yang mudah dibaca sehingga memberikan informasi tersebut lebih lengkap. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena, dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan.

Statistika deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Data yang disajikan dalam statistik deskriptif biasanya dalam bentuk ukuran pemusatan data. Salah satu ukuran pemusatan data yang biasa digunakan adalah mean.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel partisipasi anggaran, partisipasi anggaran, sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja manajerial sehingga didapatkan

persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Manajerial
X ₁	= Patisipasi Anggaran
X ₂	= Sistem Pengukuran Kinerja
X ₃	= Motivasi Kerja
X ₄	= Insentif
a	= Konstanta
b ₁₂₃	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu (<i>Error Term</i>)

Dari pengolahan data komputer program SPSS versi 23.0 for windows.

3.7.3. Uji Kualitas Data

3.7.3.1. Pengujian Validitas

Menurut Ghazali, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai R hitung R tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

3.7.3.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan terhadap instrument dengan koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program SPSS.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat diuji dengan asumsi Normalitas, uji Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

3.7.4.1. Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila sampel yang digunakan lebih dari 30, untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu Kolmogorov Smirnovtest. Jika nilai signifikan dari pengujian *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2013).

3.7.4.2. Asumsi Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. *Multikolonieritas* menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi ada atau tidaknya *multikolonieritas* di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari *multikolonieritas* jika besar nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$.

3.7.4.3. Uji Heteroskedastisita

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua pengamatan di dalam model regresi, dan regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Penelitian ini akan dilakukan uji glejser dengan cara meregresikan nilai *absolute* dari *unstandardized residual* sebagai variabel dependen dengan variabel bebas, syarat model dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika signifikansi seluruh variabel bebas $> 0,05$.

Kemudian juga di uji dengan metode grafik, yaitu melihat pola titik-titik grafik regresi. Dasar kriteriannya adalah pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh simpulan dari penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (persial) dan secara menyeluruh (simultan) yang diperlukan sebagai berikut:

3.7.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas dapat menggunakan *unstandardized coefficient* maupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standardized coefficient. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan cara sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < tingkat signifikan ($sig < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas > tingkat signifikan ($sig > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 berarti indikator yang digunakan menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase variabel dalam variabel bebas terhadap model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil berarti kemampuan variabel 0 variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

3.7.5.3. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen atau bebas yang akan dimasukkan dalam model yang mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependennya. Nilai F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

Adapun Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai F hitung $> F$ table maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Jika nilai F hitung $< F$ table maka H_0 diterima dan ditolak H_a , artinya tidak terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Jika probabilitas (sig t) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika probabilitas (sig t) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini tentang analisis pengaruh partisipasi anggaran, sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja manajerial dapat diambil kesimpulan dari apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Dikarenakan pendekatan penganggaran akan membuat para manajer bertanggungjawab atas kinerja anggaran untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas. Dengan dilibatkannya manajer dan setara manajer dalam proses penyusunan anggaran, manajer dan setara manajer mempunyai kesempatan untuk menyumbangkan ide dan pengetahuannya. Sehingga kebutuhan untuk aktualisasi diri terpenuhi dan nantinya akan berdampak positif bagi kinerja manajerial. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_1 positif dan hipotesis (H_1) diterima.

2. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

Dikarenakan dengan semakin tingginya sistem pengukuran kinerja, berarti semakin banyak informasi yang diperoleh manajer dalam mengidentifikasi kinerja perusahaan. Sehingga sistem pengukuran kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja manajerial yang baik pula. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_2 positif dan hipotesis (H_2) diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Dengan adanya motivasi kerja, di harapkan setiap individu memiliki semangat untuk mencapai Produktivitas yang tinggi. Tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Semakin besar motivasi kerja yang dimiliki, akan meningkatkan kinerja manajerial. Terlebih motivasi intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing masing individu dalam hal ini seorang manajer. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_3 positif dan hipotesis (H_3) diterima.
4. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Dikarenakan Semakin besar insentif yang diterima oleh manajer maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial yang semakin baik pula. Sehingga akan berdampak positif bagi kinerja manajerial. Dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_4 positif dan hipotesis (H_4) diterima.
5. Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya hipotesis (H_5) diterima. Variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk instrument kuisioner mungkin mempengaruhi variable hasil. Persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Penelitian hanya menggunakan variabel partisipasi anggaran, sistem

pengukuran kinerja, motivasi kerja dan insentif sehingga dimungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial, misalnya sistem informasi manajemen, sistem pengendalian intern, pengetahuan pegawai, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain sebagainya

5.3.Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah responden dan memperluas jumlah perusahaan konstruksi untuk sampel penelitian sehingga menambah hasil penelitian yang lebih baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan menambah atau mengganti variabel independen, agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial atau mengganti variabel moderasi.
3. Bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan konstruksi yang ada di kota Pekanbaru agar dapat meningkatkan sistem pengukuran kinerja perusahaan, serta meningkatkan sistem insentif yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial dalam perusahaan. Terlebih untuk manajer dalam perusahaan agar dapat meningkatkan partisipasinya terhadap penyusunan anggaran serta dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik dalam Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Surah An-Nur Ayat 55, Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan Al-jumu'ah ayat 10.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Agus Widarsono. 2007. "Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen terhadap Kinerja – public di Jawa Barat)", Jurnal Akuntansi FE Unsil. Vol. 2, No.2, PP 286 – 300.
- Agustin, Fatimah. 2017. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo)".Skripsi. IAIN Surakarta.
- Amalia, nurul. 2017. "Pengaruh kinerja non finansial terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi".Tesis. Universitas Lampung.
- Arifin, S., dan Rohman, A. (2012). "Pengaruh Partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi". Diponegoro Journal Of Accounting Volume 1, Nomor 2:1-11.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Anggaran Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Daud, 2019. "Jembatan Siak IV Diduga Ada Kegagalan Kontruksi, Gubri Diminta Segera Panggil Kontraktor dan Kadisnya". Artikel diakses tanggal 29 Desember 2019. <https://gagasanriau.com/news/detail/42165/jembatan-siak-iv-diduga-ada-kegagalan-konstruksi-gubri-diminta-segera-panggil-kontraktor-dan-kadisnya>
- Fibrianti, D., dan Riharjo, I.B. 2013. "Pengaruh partisipasi anggaran, desentralisasi, komitmen organisasi, dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada Pemerintahan Kota Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 1 Nomor 1:108-121.
- Gede Harry Merta Primadana, Gede Adi Yuniarta, Made Pradana Adiputra 2014. *Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial (studi empiris pada pemerintah Kabupatn Bandung)*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ghozali, I. 2016. *"Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS"*. Vol. Cetakan ke VIII: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafridebri, 2013, *"Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan job relevan information sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur di Pekanbaru"*, Skripsi Akuntansi FE UNP.
- Hansen, D.R., dan Mowen, M.M, 2013, *"Akuntansi manajerial"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, S. Syafri. 2008. *Budgeting Penganggaran Perencanaan Lengkap*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasyim, Sudarwin. 2016. *"Pengaruh Kualifikasi Kontraktor Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Kontruksi Di Kabupaten Halmahera Barat"*. Jurnal Ilmiah Engineering Vol.6 No.1
- Ikhsan, Arfan. 2009. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. 2011. *"Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen"*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Januari Cindi Ismi, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2015), *"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)"*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 24 No. 2
- Malinda, okta. 2018. *"Pengaruh insentif dan kinerja non finansial terhadap kinerja manajerial pada perguruan tinggi swasta di Lampung"*. Tesis. Universitas Lampung.
- Lesmana, Desy, 2011. *" Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang"*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi(JENIUS) Vol.1 No.3. pp.238-252.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maulidi, Syahrul dkk, 2017. *“Pengaruh penganggaran partisipatif, sistem pengukuran kinerja dan kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial pada perbankan di Banda Aceh*. Jurnal Magister Akuntansi. Vol.1. No.7. pp. 19-25.

Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Nafarin, M. 2013. *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.

Nurman, Ali dan Dofi. 2020. *“Kontraktor IPAL Harus Tanggung Jawab atas keluhan warga dan organisasi perangkat daerah (OPD) terkait bisa melakukan mediasi”*. Artikel diakses tanggal 06 Januari 2020. <https://riaupos.co/219495-berita-kontraktor-ipal-harus-tanggung-jawab%C2%A0.html>

Normi, Siti. 2015. *“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Karyawan pada PT. PUSRI Cabang Medan”*, Jurnal Ilmiah *“Integritas”*. Vol.1 No.2. pp.1-9.

Ramadanil, Revano. 2013. *“Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (studi empiris pada SKPD Kab.Tanah Datar”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Sari, Reny Permata dan Satrio, Budi. 2016. *“Pengaruh Insentif, Masa Kerja & Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan”*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Vol.5. No. 8. pp.1-18.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut :

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia. Anda tidak perlu cemas, karena identitas dan jawaban anda dijamin keberhasilannya.
2. Periksa kembali angket anda.
3. Pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
4. Pilih salah satu (1) jawaban dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda thickmark(√) pada kotak yang tersedia.

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk : Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/(i) berkenan untuk memberikan tanda thickmark (√) pada salah kolom di samping pertanyaan untuk menentukan seberapa setuju

Bapak/Ibu/Saudara/(i) mengenai hal-hal berikut:

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Contoh Pengisian Kuisisioner

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					√

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Petunjuk : Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi identitas secara lengkap dan dengan memberikan tanda thickmark (√) pada kolom pilihan sesuai dengan keterangan yang ada pada setiap pertanyaan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki ☐
Perempuan ☐
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan : SMA ☐
D3 ☐
S1 ☐
S2 ☐
Lain-lain ☐
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : 5-10 thn ☐
>10 thn ☐

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA MANAJERIAL		STS	TS	N	S	SS
1	Perencanaan : Saya memiliki andil dalam menentukan tujuan, kebijakan dan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran, dan penyusunan program.					
2	Investigasi : Saya memiliki andil dalam pengumpulan dan penyampaian informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
3	Pengkoordinasian : Saya memiliki andil dalam penyampaian informasi dalam organisasi untuk menkoordinasikan dan menyesuaikan laporan.					
4	Pengawasan : Saya bertugas dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit.					
5	Penilaian Staff : Saya memiliki andil dalam mempertahankan angkatan kerja pada unit/sub unit, misalnya menyeleksi dan mempromosikan bawahan.					
6	Negosiasi : Saya memiliki andil dalam melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit dengan pihak luar.					
7	Perwakilan : Saya bertugas mempromosikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan cara berkonsultasi secara lisan atau berhubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.					
8	Evaluasi : Saya memiliki andil dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan.					



Sak cipta milik UIN Suska Riau

Sumber : Desy Lesmana (2011),Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang						
PARTISIPASI ANGGARAN						
		STS	TS	N	S	SS
1	Peran saya dalam penyusunan anggaran di dalam perusahaan sangat besar.					
2	Peran atasan saya dalam menjelaskan adanya alasan tertentu untuk merevisi anggaran yang saya susun sangat besar.					
3	Saya sering menyatakan pendapat dan usulan tentang anggaran kepada atasan saya tanpa diminta.					
4	Pengaruh saya dalam penetapan rencana kegiatan anggaran sangat besar.					
5	Kontribusi saya dalam penyusunan rencana kegiatan anggaran sangat besar.					
6	Frekuensi diskusi terkait anggaran yang inisiatifnya berasal dari atasan anda sangat besar.					

Sumber : Fatimah Agustin (2017), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo)

State Islamic University of Sultan Syarif

SISTEM PENGUKURAN KINERJA						
		STS	TS	N	S	SS
1	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.					
2	Ditempat anda bekerja, sering melakukan integrasi proses desain dengan pelanggan dimasa yang akan datang.					
3	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk mencegah gangguan atau penyebab kerusakan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk mengurangi pekerjaan ulang dari hasil kerja yang buruk					
5	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk menurunkan keluhan pelanggan.					
6	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya yang bertujuan memberikan jaminan bagi kerusakan yang ada.					
7	Ditempat anda bekerja, sering melakukan upaya-upaya yang bertujuan menurunkan claim terhadap hasil kerja yang buruk.					
8	Ditempat anda bekerja, sering melakukan riset untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.					
Sumber : Marsalita Setyani (2015), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II-Jember)						
MOTIVASI KERJA						
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas saya					
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Saya selalu semangat dan bergairah dalam bekerja					
5	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai prestasi.					
6	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja dan saya menggunakan umpan balik untuk diri saya sendiri.					
8	Saya dapat bekerja dibawah tekanan dan batas waktu.					
9	Saya berusaha mengembangkan orang yang bekerja dengan saya dalam mewujudkan target perusahaan					
10	Saya berusaha mengembangkan perusahaan agar memiliki daya saing yang lebih baik.					
Sumber : Eko Nur Fuad (2016), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara						
INSENTIF						
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.					
2	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil.					
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
4	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
5	Perusahaan memberi reward jika saya menghadiri rapat					
6	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya.					
7	Saya merasa nyaman bekerja disini karna banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir.					
8	Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan, sehingga saya bangga menjadi bagian dari					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	perusahaan.					
9	Saya merasa perusahaan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja saya.					
Sumber : Okta Malinda (2018), Pengaruh Insentif dan Kinerja Non Finansial terhadap Kinerja Manajerial pada Perguruan Tinggi Swasta di Lampung						



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

[illegible]

Y.1
Y.2
Y.3
Y.4
Y.5
Y.6
Y.7
Y.8



TOTAL.	Pearson Correlation	.527*	.515*	.490*	.446*	.625*	.648*	.630*	.559*	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.673	.680	8

B. Partisipasi Anggaran (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL. X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.827*	.859*	.787*	.809*	.843*	.921**
			*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.827	1	.809*	.849*	.820*	.827*	.927**
		**		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.3	Pearson Correlation	.859**	.809*	1	.775*	.762*	.831*	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.787**	.849*	.775*	1	.776*	.941*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.809**	.820*	.762*	.776*	1	.840*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.843**	.827*	.831*	.941*	.840*	1	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL.	Pearson Correlation	.921**	.927*	.907*	.925*	.908*	.953*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.966	6

C. Sistem Pengukuran Kinerja (X_2)

[illegible]

- | | | | |
|---|------|------|------|
| 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber. | X2.1 | X2.2 | X2.3 |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. | | | |
| b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | | | |
| 2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan panya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

10. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

[illegible]

Pea
Sig
N

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.903	8

Correlations

[illegible]

Sila

[illegible]



X3.7	Pearson	.830*	.773*	.870*	.791*	.834*	.751*	1	.797*	.769*	.814*	.915**
	Correlation	*	*	*	*	*	*		*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson	.908*	.762*	.824*	.790*	.863*	.804*	.797*	1	.694*	.701*	.904**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson	.756*	.838*	.811*	.775*	.716*	.876*	.769*	.694*	1	.825*	.895**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson	.748*	.713*	.864*	.801*	.722*	.743*	.814*	.701*	.825*	1	.880**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL X3	Pearson	.924*	.878*	.928*	.901*	.889*	.893*	.915*	.904*	.895*	.880*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	10

E. Insentif (X)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	TOTAL X
											4
X4.1	Pearson	1	.591*	.699*	.566*	.796*	.536*	.736*	.879*	.542*	.827**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson	.591*	1	.710*	.726*	.501*	.891*	.715*	.652*	.729*	.863**
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson	.699*	.710*	1	.731*	.645*	.670*	.824*	.665*	.747*	.872**
	Correlation	*	*		*	*	*	*	*	*	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 4.4 Pengutipan karya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pelaporan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p> b. Pengutipan yang wajar UIN Sunan Kalijaga
 tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Kalijaga Riau. </p> | X | X | X | X |
|---|---|---|---|---|

[illegible]



2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.9	Pearson	.542*	.729*	.747*	.878*	.505*	.679*	.715*	.657*	1	.847**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson	.827*	.863*	.872*	.861*	.778*	.836*	.852*	.888*	.847*	1
4	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.951	9

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 3
ANALISIS DESKRIPTIF
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaManajerial	52	28	39	33.12	2.840
PartisipasiAnggaran	52	14	30	23.40	5.464
SistemPengukuranKinerja	52	23	40	32.52	4.877
MotivasiKerja	52	27	50	41.81	7.621
Insentif	52	21	45	36.25	6.167
Valid N (listwise)	52				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

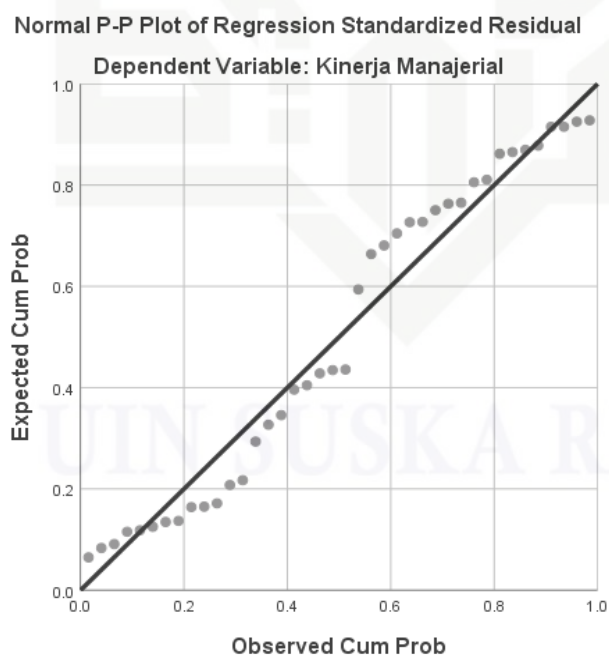
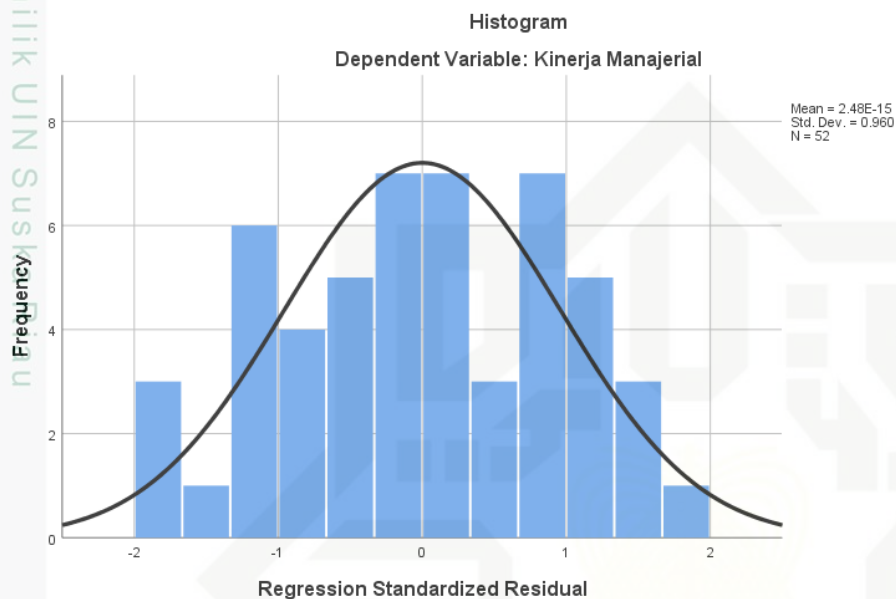
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

A. Normalitas Data



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N	52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45400254
Most Extreme	Absolute	.110
Differences	Positive	.084
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Partisipasi Anggaran	.799	1.252
	Sistem Pengukuran Kinerja	.756	1.323

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

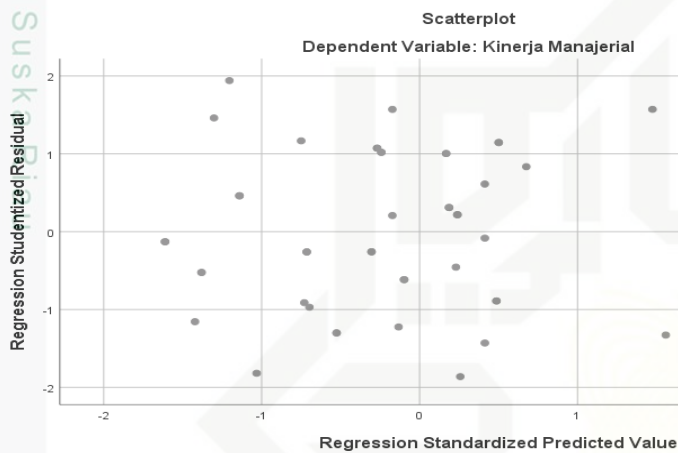
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MotivasiKerja	.815	1.227
Insentif	.936	1.068

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

C. Heteroskedastisitas

- Heteroskedastisitas Scatterplot



- HeteroskedastisitasGlejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.879	1.595		.551	.584		
PartisipasiAnggaran	.031	.022	.224	1.408	.166	.799	1.252

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SistemPengukur anKinerja	.006	.025	.039	.236	.815	.756	1.323
MotivasiKerja	-.010	.016	-.104	-.659	.513	.815	1.227
Insentif	-.004	.018	-.031	-.214	.832	.936	1.068

a. Dependent Variable: abs_res



LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.902	3.141	
Partisipasi Anggaran	.372	.043	.716
Sistem Pengukuran Kinerja	.476	.050	.818
Motivasi Kerja	.085	.031	.229
Insentif	.123	.036	.266

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS

A. Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.902	3.141		.287	.775		
	Partisipasi Anggaran	.372	.043	.716	8.569	.000	.799	1.252
	Sistem Pengukuran Kinerja	.476	.050	.818	9.523	.000	.756	1.323
	Motivasi Kerja	.085	.031	.229	2.765	.008	.815	1.227
	Insentif	.123	.036	.266	3.452	.001	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

B. Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Regression	303.487	4	75.872	33.073	.000 ^b
	Residual	107.820	47	2.294		
	Total	411.308	51			

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

b. Predictors: (Constant), Insentif, PartisipasiAnggaran,
SistemPengukuranKinerja, MotivasiKerja

C. UjiKoefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.716	1.515

a. Predictors: (Constant), Insentif, PartisipasiAnggaran,
SistemPengukuranKinerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaManajerial

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA

No	Kinerja Manajerial (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	5	5	4	4	5	4	35
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	4	4	4	5	5	5	5	4	36
6	3	4	4	4	3	4	3	3	28
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33
10	5	5	5	4	5	5	5	5	39
11	5	4	5	4	4	5	4	5	36
12	4	5	4	4	5	4	4	4	34
13	4	5	5	5	5	5	5	4	38
14	4	4	5	4	4	4	4	4	33
15	5	4	4	5	4	5	5	4	36
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	4	5	4	4	5	4	4	4	34
18	5	4	3	4	5	4	5	4	34
19	5	3	5	4	3	4	5	3	32
20	4	5	3	2	4	4	4	5	31
21	4	3	4	4	4	3	4	3	29
22	3	5	5	5	3	5	3	5	34
23	4	4	4	4	4	5	4	4	33
24	5	5	4	4	4	5	4	4	35
25	4	5	3	2	4	4	4	5	31
26	4	5	4	4	4	5	4	4	34
27	4	3	4	4	3	4	4	3	29
28	5	5	5	5	5	4	5	5	39
29	4	3	4	4	4	4	3	4	30
30	4	5	4	4	4	3	4	4	32
31	3	4	4	4	3	4	3	3	28
32	4	4	4	4	4	3	4	4	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	5	4	4	4	4	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki oleh UIN Suska Riau. Tidak diperbolehkan untuk disebarluaskan atau digunakan untuk tujuan komersial tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
36	5	4	5	4	4	5	4	5	36
37	4	5	4	4	5	4	4	4	34
38	4	5	5	5	5	5	5	4	38
39	4	4	5	4	5	4	5	4	35
40	5	4	4	5	4	5	5	4	36
41	4	4	4	4	4	4	3	3	30
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	3	4	5	4	5	4	34
44	5	3	5	4	3	4	5	3	32
45	4	5	3	2	4	4	4	5	31
46	4	3	4	4	4	3	4	3	29
47	3	5	5	5	3	5	3	5	34
48	4	4	4	4	4	5	4	4	33
49	5	5	4	4	4	5	4	4	35
50	4	5	3	2	4	4	4	5	31
51	4	5	4	4	4	5	4	4	34
52	4	3	4	4	3	4	4	3	29

No	Partisipasi Anggaran (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	5	3	5	25
2	5	4	3	4	4	4	24
3	3	4	4	4	3	4	22
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	4	5	5	29
6	3	2	3	2	3	3	16
7	5	5	5	5	5	5	30
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	5	4	5	5	5	28
11	3	4	3	4	3	3	20
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	5	4	2	4	23
15	4	5	5	5	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	5	4	5	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	3	3	3	4	3	4	20
19	3	3	2	3	2	3	16
20	5	5	5	5	5	5	30
21	3	2	3	2	2	2	14
22	4	3	4	5	4	5	25
23	4	4	3	4	3	4	22
24	5	5	5	5	5	5	30
25	3	3	3	4	3	4	20
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	3	3	18
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	2	3	3	17
31	3	2	3	2	3	3	16
32	5	5	5	5	5	5	30
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	4	3	4	23
35	4	5	4	5	5	5	28
36	3	4	3	4	3	3	20
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	5	4	2	4	23
40	4	5	5	5	5	5	29
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	5	5	4	5	28
43	3	3	3	4	3	4	20
44	3	3	2	3	2	3	16
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	2	3	2	2	2	14
47	4	3	4	5	4	5	25
48	4	4	3	4	3	4	22
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	4	3	4	20
51	3	3	3	3	2	3	17
52	3	3	3	3	3	3	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sistem Pengukuran Kinerja (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	37
2	4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	4	3	4	3	4	4	4	3	29
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	4	2	4	4	31
6	4	5	5	5	4	5	4	5	37
7	3	3	4	4	3	4	3	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	3	3	3	4	3	4	3	27
10	5	5	5	5	5	5	4	4	38
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	3	3	3	4	3	3	3	4	26
13	5	4	3	4	5	4	5	4	34
14	4	4	4	5	4	4	4	4	33
15	5	5	4	5	5	5	5	4	38
16	4	3	3	3	4	3	4	3	27
17	4	3	4	4	3	4	4	4	30
18	4	5	5	5	5	5	5	4	38
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	3	3	3	3	3	3	2	3	23
21	4	4	4	4	4	3	4	4	31
22	5	4	5	5	5	5	5	4	38
23	5	4	3	4	5	4	5	4	34
24	3	4	3	4	3	4	4	3	28
25	4	5	3	2	4	4	4	5	31
26	4	5	5	5	4	3	4	5	35
27	3	3	3	4	3	3	3	4	26
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	5	5	4	4	5	2	5	5	35
30	4	5	3	2	4	4	4	5	31
31	4	4	5	5	4	5	4	4	35
32	3	3	4	2	3	4	3	4	26
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	3	3	3	4	3	4	3	27
35	5	5	5	5	5	5	4	4	38
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	3	3	3	4	3	3	3	4	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

38	5	4	3	4	5	4	5	4	34
39	4	4	4	5	4	4	4	4	33
40	5	5	4	5	5	5	5	4	38
41	4	3	3	3	4	3	4	3	27
42	4	3	4	4	3	4	4	4	30
43	4	5	5	5	5	5	5	4	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	3	3	3	3	3	2	3	23
46	4	4	4	4	4	3	4	4	31
47	5	4	5	5	5	5	5	4	38
48	5	4	3	4	5	4	5	4	34
49	3	4	3	4	3	4	4	3	28
50	4	5	3	2	4	4	4	5	31
51	4	5	5	5	4	3	4	5	35
52	3	3	3	4	3	3	3	4	26

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
22	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
33	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
40	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
41	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
44	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
46	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
47	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
49	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	42
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Insentif (X4)									TOTAL
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	
1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40
2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	35
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
11	3	5	4	4	3	5	4	3	4	35
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
13	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
15	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24
19	5	4	4	4	5	3	4	5	4	38
20	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
22	3	2	3	2	3	2	3	2	1	21
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
30	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30
31	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
36	3	5	4	4	3	5	4	3	4	35
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38

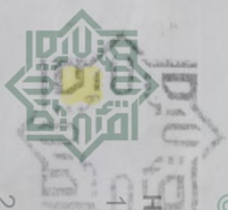
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
39	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
40	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
41	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24
44	5	4	4	4	5	3	4	5	4	38
45	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
46	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
47	3	2	3	2	3	2	3	2	1	21
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Ditinjau Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Biasa
-
Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Pembangunan Perumahan
Project Spam Pekanbaru
Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Wika Karaga KSO
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

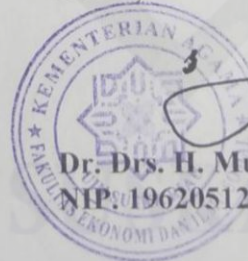
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020

Biasa

Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M

16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Hutama Karya
Infrastruktur Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muft. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512198903 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Biasa
-
Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Amanah Mulya Karya
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-862051
Fax. 0761-862052 Web www.uin-suska.ac.id E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Biasa
Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Sarana Perumahan Mandiri
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muhsin Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Biasa
-
Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Bumi Raya
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Des. H. Muli Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512-198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Monor
i a t
anpiran

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang

Undang-Undang



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

Faculty of Economics and Social Sciences

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15, Tuahmadani, Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-502051
Fax. 0761-502052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020

Biasa

-

Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M

16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Ricky Putra Tunggal
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 49620512 198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/E.VII/PP.00.9/3307/2020

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Biasa

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
CV. Tunas Pratama Jaya
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Ditinjau dari Undang-Undang

Nonor
t
Lampiran

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

Hil

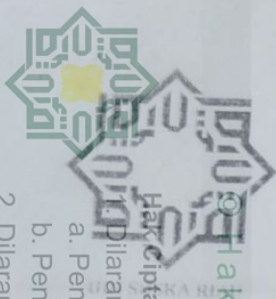
Hil

Hil

Hil

Hil

Hil



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
CV. Harindo
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

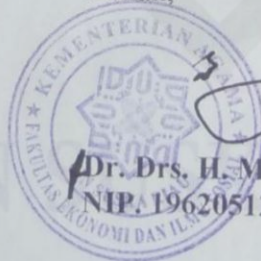
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MPP
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 158 Km. 15, Muaradaman Lampiran Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-502051
Fax 0761-502052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: fekonosoc@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020

Pekanbaru, 4 September 2020 M
16 Muharram 1442 H

Biasa

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
CV. Triguna Mandiri
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Mub. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 49620512 198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

Faculty of Economics and Social Sciences

Jl. H. R. Soebrantas No. 152 Km. 15 Muaradaman Tjampar - Pekanbaru 28293 P.O. Box 1400 Telp. 0761-562081
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: tekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020

Pekanbaru, 4 September 2020 M

Biasa

16 Muharram 1442 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Trinusa Unggul Lestari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Rahayu
NIM. : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja,
Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris
pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Konstruksi di Pekanbaru" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Mnh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 49620512-198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Construction & Investment

DIVISI INFRASTRUKTUR 2
Plaza PP, 5th Floor
Jl. Letjend TB Simatupang No. 57
Jakarta Timur, Indonesia 13760
Tel : (021) 8403883
Fax : (021) 8403927

SURAT KETERANGAN

Persama surat ini, saya atas nama PT PP (Persero) Tbk Proyek SPAM Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama : **SRI RAHAYU**

NIM : **11673202352**

Fakultas : **EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU**

Jurusan : **AKUNTANSI**

Jenjang : **S1**

Alamat : **PEKANBARU**

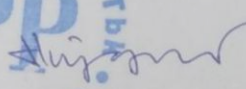
Judul Penelitian : **ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)**

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT PP (Persero) Tbk Proyek SPAM Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru, 14 September 2020

PT PP (Persero) Tbk
Proyek SPAM Pekanbaru,


Anjang Songo

Project Manager

SRP : 20070188



SURAT KETERANGAN
SE.01.01/WIKA-KIP/SC-1/28/2020

Bersama surat ini WIKA KARAGA KSO menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL U9IN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Penjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada WIKA KARAGA KSO untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 September 2020

WIKA-KARAGA,KSO.
Proyek Pembangunan Perpipaan
Air Limbah Kota Pekanbaru
Area Selatan (SC.1)



LUTFI BINA
Manajer Proyek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 10 September 2020

Nomor : Dept. InfraI.32/HKI/Adm-Umum/IX/2020
Kepada : **Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SSK Riau**
Perihal : Surat Balasan Izin Riset
Lamp. : -

Dengan hormat,

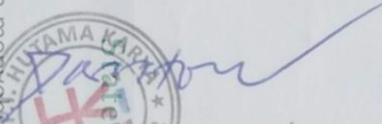
Menindaklanjuti surat No. Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020 tanggal 04 September 2020 Terkait Izin Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SSK Riau. Dengan ini kami sampaikan daftar nama peserta yang dapat melakukan kerja praktek pada Departemen Infra 1 PT. Hutama Karya Infrastruktur adalah sebagai berikut :

1. Nama : Sri Rahayu
NIM : 11673202352
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. Hutama Karya Infrastruktur


JOKO PERWANTO
Kepala

Tembusan:
- Arsip





SURAT KETERANGAN

01/HR/SK_Penelitian-AMK/IX/20

Bersama surat ini PT Amanah Mulia Karya (AMK) Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/dibawah ini :

Nama : **SRI RAHAYU**
 NIM : 11673202352
 Fakultas : **EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU**
 Jurusan : **AKUNTANSI**
 Jenjang : **S1**
 Alamat : **PEKANBARU**
 Judul Penelitian : **ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)**

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT Amanah Mulia Karya (AMK) Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 September 2020

PT AMANAH MULIA KARYA (AMK)
KOTA PEKANBARU



Dedi Suwistiandi
Project Manajer

PT. AMANAH MULIA KARYA

Jl. Melati 2 No. 2 Arifin Ahmad
 Sidomulyo Timur - Pekanbaru

Supplier & Applicator



PT. SARANA PERUMAHAN MANDIRI

JL. MASJID AL-FURQON NO. 7 PEKANBARU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama

: SRI RAHAYU

NIM

: 11673202352

Fakultas

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL U9IN SUSKA RIAU

Jurusan

: AKUNTANSI

Jenjang

: S1

Alamat

: PEKANBARU

Judul Penelitian

: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT Sarana Perumahan Mandiri Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 7 September 2020

An. KEPALA PT SARANA PERUMAHAN MANDIRI

KOTA PEKANBARU



S.A. MANAGER

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini PT. Bumi Raya Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURANKINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT Bumi Raya Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 September 2020

PT. BUMI RAYA

Ir. Juaris Firdaus
Direktur

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. RICKY PUTRA TUNGGAL

Contractor & Supplier

Jl. Gurami Pekanbaru, HP. 081268363985 - 081273771129, Email : ptrickyputratunggal@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini PT. Ricky Putra Tunggal menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT. Ricky Putra Tunggal untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 September 2020

An. KEPALA PT. RICKY PUTRA TUNGGAL



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. Moratama Inti Persada

Contractor. supplier

Jl. Rambutan Perum Bumi Sentosa Block B3B Nomor 5 email:
moratamaintipersada@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini PT Moratama Inti Persada Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURANKINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIFTERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DIPEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT Moratama Inti Persada Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 September 2020

An. KEPALA PT MORATAMA INTI PERSADA

KOTA PEKANBARU

Moratama Inti Persada

SRI WAHYUNI LUBIS

DIREKTUR

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. TRINUSA UNGGUL LESTARI

General Contractor & Supplier
Jl. M. Yamin No. 102 C Telp. (0761) 41680 Pekanbaru – Riau
E_mail: trinusa_unggullestari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini PT. Trinusa Unggul Lestari Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURANKINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DIPEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT. Trinusa Unggul Lestari Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 September 2020

PT. TRINUSA UNGGUL LESTARI


Ir. Iwaris Firdaus
Direktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



CV. TRIGUNA MANDIRI

Jl. Nenas No.45 PEKANBARU

TELP . (0761) 35882 - E-mail. cv.triguna_mandiri@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini CV. Triguna Mandiri Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

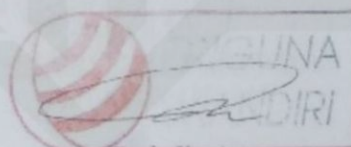
Nama : SRI RAHAYU
 NIM : 11673202352
 Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
 Jurusan : AKUNTANSI
 Jenjang : S1
 Alamat : PEKANBARU
 Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada CV. Triguna Mandiri Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 September 2020

CV. TRIGUNA MANDIRI



Rudy Yanto
Direktur

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



CV. HARINDO

KONTRUKSI, SUPPLIER, JASA

Jalan Teuku Cik ditiro Nomor 6 Telp. (0762) 322994 Riau

Banker : Bank BJB
Bank BNI
Bank Riau Kepri

Nomor : 09.004/HDO/IX/2020

Perihal : Izin Riset Mahasiswa/i

Lampiran : -

Kepada Yth.

Dekan

Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

di

Pekanbaru

Sehubungan dengan surat nomor: Un.04/F.VII/PP.00.9/3307/2020 perihal izin riset mahasiswa/i. Bersama surat ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada CV. Harindo untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 September 2020

CV. HARINDO



HARRY DIAS DARMAWAN

DIREKTUR UTAMA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



CV. TUNAS PRATAMA JAYA

Jl. M. YAMIN NO. 102 D - PEKANBARU - RIAU
Telp. (0761) 35794 - Fax. (0761) 41680 - E-mail. cvtunaspratama.jaya@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Bersama surat ini CV. Tunas Pratama Jaya Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	: SRI RAHAYU
NIM	: 11673202352
Fakultas	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: AKUNTANSI
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada CV. Tunas Pratama Jaya Kota Pekanbaru untuk pengumpulan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 September 2020

CV. TUNAS PRATAMA JAYA

Juliana
Direktur

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PT. AGNESYA LESTARI JAYA

GENERAL KONTRAKTOR & SUPPLIER

Jl. Tangkuban Perahu Gg. Jaya No. 16 A Pekanbaru Telp.(0761) 33931 Fax. (0761) 572186

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

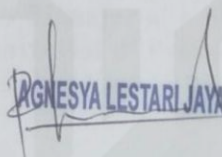
Bersama surat ini PT. Agnesya lestari Jaya Kota Pekanbaru menerangkan bahwa Mahasiswa/I dibawah ini :

Nama : Sri Rahayu
NIM : 11673202352
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DIBIDANG KONTRUKSI DI PEKANBARU)

Telah melakukan Pendataan/Riset pada PT. Agnesya Lestari Jaya kota pekanbaru untuk pengumpulan data / informasi yang diperlukan dalam penelitian dengan judul tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru, 22 September 2020


AGNESYA LESTARI JAYA

Rudy Chandra
Direktur

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



SRI RAHAYU, lahir di Batu Nanggar pada tanggal 01 November 1997. Anak ke Tiga dari Lima bersaudara dari pasangan suami istri Ayah Ahmad Irwan dan Ibu Sarminah. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah di SDN 005 Tualang, lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Perawang lulus pada tahun 2013. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMPN, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Tualang lulus pada tahun 2016 dengan jurusan IPA. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dengan mengambil Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juli 2019 di Desa Harapan, Kecamatan Sungai Apit, SIAK. Kemudian penulis melanjutkan melaksanakan Program Kerja Lapangan (PKL) pada bulan September 2019 di Adira Finance Pangkalan Kerinci. Penulis melaksanakan penelitian pada bulan February 2020 pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru dengan judul Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.